



Dit is uw afdeling, bedrijf of organisatie

Als presentatie van een analyse van een afdeling, bedrijf of organisatie in verband met een organisatie advies, schets ik vaak bovenstaand plaatje om de opdrachtgever duidelijk te maken hoe ik het gemeenschappelijk krachtenveld van het personeel beoordeeld. Maar ook teken ik dikwijls een soort gelijk plaatje aan mijn eigen mensen of aan een individuele werknemer om duidelijk te maken dat ik verandering wil.

Als je goed kijkt, zie je op de kar de meeste mensen zitten. Vier trekken aan de rechterkant en twee aan de linkerkant. Stel dat ik wil dat mijn bedrijf naar de rechterkant beweegt, dan heb ik mijn werknemers in de goede samenstelling.

Maar als ik wil dat mijn bedrijf sneller naar rechts beweegt dan zal ik de tegentrekkers moeten verminderen en/of de ballast op de kar zien te verminderen en een aantal van deze karzitters aan de rechterkant laten meetrekken.

Maar alle drie de typen medewerkers zijn vaak nodig om een succesvolle afdeling/bedrijf of organisatie te krijgen. Het gaat om de juiste balans.

- 1. De rechterkant (de richting waar ik heen wil als bedrijf) staan voor initiatiefnemende, innovatieve, durvende, enthousiasmerende medewerkers. Het kan ze niet snel genoeg gaan. Hier moet je er genoeg van hebben om je bedrijf de gewenste kant op te krijgen. Maar ook weer niet te veel. Dan gaat de beweging misschien wel te druistig.**
- 2. De 'op de karzitters'. Deze medewerkers doen gewoon hun werk. Ze doen hun best. Maken het je als leider niet gauw lastig. Betrouwbaar. Heel fijn. Maar als je te veel van deze medewerkers hebt, beweegt je bedrijf niet de goede kant op. Dan is het te zwaar.**
- 3. De tegendraadse trekkers heb je ook nodig. Die zien vaak beren op de weg. Hebben vaak een kritische insteek. Waarschuwen dat je niet het vertrouwde weg moet gooien om weer een nieuwe richting in te slaan. De argumenten van dit soort medewerkers moeten de leider aan het denken zetten. Niet altijd gemakkelijk maar wel nuttig.**

Dus kijk naar je personeelsbestand en analyseer of het evenwicht tussen trekkers, zitters en tegentrekkers goed is.

Zo niet? Vervang medewerkers of verander medewerkers. Misschien wel door externe coaching?